

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP  
*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA  
KARYAWAN**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

**Kiki Mia Fatmawati**  
201310230311217

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG  
2018**

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP  
*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA  
KARYAWAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Universitas Muhammadiyah Malang sebagai  
salah satu persyaratan untuk Memperoleh Gelar Sarjana  
Psikologi**

**Oleh:**

**Kiki Mia Fatmawati  
201310230311217**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG  
2018**

# SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**Kiki Mia Fatmawati**

**Nim : 201310230311217**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal, 9 April 2018

dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan  
memperoleh gelar Sarjana (S1) Psikologi  
Universitas Muhammadiyah Malang

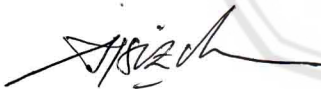
## SUSUNAN DEWAN PENGUJI :

Ketua/Pembimbing I,



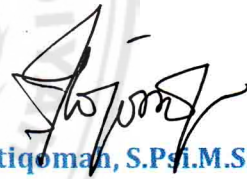
**Dr. Tulus Winarsunu, M.Si.**

Anggota I



**Siti Maimunah, S.Psi. MM. MA**

Sekretaris/Pembimbing II,



**Istiqomah, S.Psi.M.Si**

Anggota II



**Diana Savitri Hidayati, S.Psi., M.Psi**

Mengesahkan

Dekan,



**Muhamad Salis Yuniardi, M.Psi., Ph.D.**

## LEMBAR PENGESAHAN

1. Judul Skripsi : Pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan
2. Nama Peneliti : Kiki Mia Fatmawati
3. NIM : 201310230311217
4. FAKULTAS : Psikologi
5. Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang
6. Waktu Penelitian : 25 Januari sampai 10 Februari 2018

Skripsi ini telah diuji oleh dewan penguji pada tanggal

Dewan Penguji

Ketua Penguji :

Anggota Penguji :

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Tulus Winarsunu, M. Si

Istiqomah, S. Psi, M. Si

Malang, 6 April 2018

Mengesahkan,  
Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang

Muhammad Salis Yuniardi, S. Psi., M. Psi., Ph D

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Kiki Mia Fatmawati  
NIM : 201301203011217  
Fakultas : Psikologi  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang

Menyatakan bahwa skripsi /karya ilmiah yang berjudul :

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan.

1. Adalah bukan karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang digunakan dalam naskah ini dan telah disebutkan sumbernya.
2. Hasil tulisan karya ilmiah /skripsi dari penelitian yang saya lakukan merupakan hak bebas royalti non eksklusif, apabila digunakan sebagai sumber pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapat sanksi sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Mengetahui,  
Ketua Program Studi,



Siti Maimunah, S.Psi.,MM, MA

Malang, 6 April 2018



Kiki Mia Fatmawati

## KATA PENGANTAR

**Bismillahirrahmanirrohim**

**Assalamu'alaikumWr. Wb.**

Puji syukur kehadiran Allah atas segala rahmat dan karuniaNya sampai saat ini penulis dapat tetap menghirup udara segar yang penuh dengan nikmatNya. Oleh karena-Nya pula penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan”.

Dalam proses penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan *support*, bimbingan serta bantuan yang bermanfaat dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kepada M. Salis Yuniardi, M. Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Kepada Dr. Tulus Winarsu M.Si, Istiqomah, S.Psi., M.Si dan Zakarija Achmat, S.Psi. M.Si selaku pembimbing I, pembimbing II dan dosen wali yang telah mendidik, membimbing, dan mengarahkan penulis selama proses skripsi maupun selama kuliah. Terimakasih banyak atas segala ilmu yang diberikan kepada penulis hingga saat ini.
3. Kepada Ibu Uswatun Hasanah dan Bapak Mulain. Buk, Pak, tiada satu kata pun yang bisa Kiki sampaikan selain maaf, sampai sekarang Kiki belum bias membuat *njenengan* bangga dengan prestasi Kiki. Karena kasih sayang, doa, dan pelajaran hidup yang luar biasa bias membentuk Kiki seperti sekarang. Sehat terus Buk, Pak. Terimakasihku tidak akan pernah cukup untuk kusampaikan.
4. Kepada Mbak Imroatul Hasanah, Mbak Indah Dwi A, Mbak Devi Bakti Wulandari, Adek Febryan Bintang Saputra dan Adek Dea Septiana Saputri yang telah memberikan segala *support*, didikan, dan arahan untuk bias semangat dalam segala hal dan menjadikan Kiki sebagai perempuan yang tidak mudah putus asa dan kuat. Terimakasih Mbak, Dek.
5. Kepada Pak Nungky Setyo P, selaku manager Personalia PT. Kusuma Sartria Agrobio Tani Perkasa dan Pak Yohanes Yunianto *staff* Personalia yang telah memberikan izin serta membantu kelancaran selama pengambilan data.
6. Kepada Salis Fitria dan seluruh keluarga Ayah, Mama, Mas Nuril dan Adek Nita terimakasih sudah rela memberikan kasih sayang seperti keluarga sendiri. Terimakasih banyak.
7. Kepada sahabat-sahabat selama masa SMA sampai kuliah, Mariah Ulfa, Nur Aini Fitri, Nadia Uluhiah M, dan Yuniz Myang telah banyak memberikan kasih sayang, dukungan dan *support* tiada henti. Semoga silahirahmi kita tidak pernah terhenti, amin.
8. Terimakasih juga kepada Nabila Permata Bunda, Ivany Dwi Hidayati, Raissa Yasha F, Nida Masrurroh, Selvia Novianti, Lumhatut Tholiah, dan Miftahul Holifah yang selalu tulus membantu selama masa kuliah sampai akhiri ni. Terimakasih *gaeesss*

9. Kepada keluarga UPT. Penerimaan Mahasiswa Baru, Pak Ermanu, Pak Mahfud, Pak Eka, Mas Hisbi, Siti Ma'rifatul Laelah, Ariza Mahardika, Wildan Dzulfikar A, Imam Basuki Iswanto, Raisya G. Meis, dan Nayif Mu'ma yang telah banyak memberikan motivasi, arahan dan hiburan kepada penulis.
10. Kepada keluarga KKN Sumberkerto, Imam Basuki Iswanto, Rubianti, Priyo Khabib S, dan Galang Amrullah yang telah memberikan persahabatan yang tidak pernah ternilai harganya ini, Bismillah sukses bersama.
11. Kepada keluarga besar kelas Psikologi C 2013 atas segala kenangan manis pahit selama mas kuliah, semoga kita semua adalah orang-orang yang sukses. Kepada keluarga Aplikasi Psikologi Industri Organisasi kelas B yang saling memberikan motivasi dan membantu selama proses skripsi.
12. Kepada keluarga Cemara, Rima Luthfitasari, Rival Sastra Wijaya, Rizqi Irma A, Firda RP, dan Muhammad Bintang yang saling memberikan informasi, motivasi, arahan dan hiburan kepada penulis, Semoga silahtirahmi kita tidak pernah terhenti, amin.

Akhirnya penulis berdo'a semoga Allah Subhanahu wa Ta'ala memberikan limpahan rahmat dan balasan yang setimpal atas peranan yang telah diberikan kepada penulis. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata kesempurnaan, berkenan dengan itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan, semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak, Amin.

**Billahittaufiq Walhidayah**  
**Wassalamu'alaikum Wr. Wb.**

Malang, 6 April 2018  
Penulis,

Kiki Mia Fatmawati

## DAFTAR ISI

Halaman Judul	
Lembar Pengesahan .....	i
Surat Pernyataan .....	ii
Kata Pengantar .....	iii
Daftar isi.....	v
Daftar tabel.....	vi
Daftar lampiran .....	vii
Abstrak .....	1
Pendahuluan .....	2
Landasan Teori	
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	3
Iklim Organisasi .....	4
Iklim Organisasi dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	5
Hipotesis .....	6
Metode Penelitian	
Rancangan Penelitian .....	6
Subjek Penelitian .....	6
Variabel dan Instrumen Penelitian .....	7
Prosedur Analisa Data .....	7
Hasil Penelitian .....	8
Diskusi .....	9
Simpulan dan Implikasi .....	10
DaftarPustaka .....	11
Lampiran .....	15



## DAFTAR TABEL

1. Tabel Deskripsi Penelitian .....	8
2. Tabel Normalitas .....	8
3. Tabel Mean, Standar Deviasi & Korelasi .....	8
4. Tabel Kategorisasi .....	9
5. Tabel Uji Regresi Linear Sederhana .....	9



## Daftar Lampiran

1. Lampiran Uji Validitas & Reliabilitas .....	16
2. Lampiran Blue Print Sebelum dan Sesudah Try Out .....	19
3. Surat Turun Lapang .....	24
4. Kuesioner Turun Lapang .....	26
5. Data Kasar Turun Lapang .....	30
6. Analisa Data Turun Lapang .....	39



# **PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN**

Kiki Mia Fatmawati  
Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang  
[kikimia35@gmail.com](mailto:kikimia35@gmail.com)

Perilaku karyawan yang sangat berkontribusi pada kemajuan organisasi yaitu *organizational citizenship behavior*. Salah satu faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* adalah iklim organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Desain penelitian ini bersifat kuantitatif. Responden penelitian sebanyak 80 karyawan kontrak dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Alat ukur yang digunakan adalah skala iklim organisasi, dan skala *organizational citizenship behavior*. Analisis data yang digunakan adalah regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan, iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* ( $r^2 = 0,808$ ;  $p = 0,000$ ; dengan sumbangsih efektif sebesar 80,8%).

Kata Kunci : iklim organisasi, *organizational citizenship behavior*, karyawan kontrak.

*Employee behavior that greatly contributes to organizational progress is organizational citizenship behavior. One of the factors affecting organizational citizenship behavior is organizational climate. This study aims to determine the effect of organizational climate on organizational citizenship behavior. The design of this study is quantitative. Research respondents were 80 contract employees by using purposive sampling method. The measuring instruments used are organizational climate scale, and organizational citizenship behavior scale. The data analysis used is simple regression. The results showed that organizational climate significant effect on organizational citizenship behavior ( $r^2 = 0,808$ ;  $p = 0,000$ , with effective contribution of 80,8%).*

**Keyword:** *organizational climate, organizational citizenship behavior, contract employees.*

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam organisasi (Waspodo & Minadaniati, 2012). Sumber daya manusia yang diharapkan dalam sebuah organisasi adalah yang memiliki ciri sebagai *organizational citizenship behavior* (OCB).

OCB merupakan perilaku positif individu sebagai anggota organisasi dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja dan memberikan kontribusi pada organisasi lebih daripada apa yang dituntut secara formal dalam organisasi. OCB memiliki peran penting untuk keberhasilan organisasi (Prihatsanti, & Dewi, 2010).

Menurut Robbins dan Judge (2015) OCB berpengaruh terhadap prestasi kerja. OCB juga termasuk perilaku *extra role* yaitu perilaku kerja yang melebihi standar khusus kinerja. Perilaku *extra role* karyawan yang tercermin pada kinerjanya akan memiliki pengaruh positif terhadap efisiensi dan efektivitas kinerja organisasi.

Tziner dan Sharoni (2014) menjelaskan bahwa OCB berpengaruh positif terhadap stress kerja. Bolino dan Turnley (2005) menjelaskan bahwa karyawan yang menunjukkan OCB akan mengerjakan banyak tugas yang dikerjakan sehingga menimbulkan stress yang akan menimbulkan kelelahan emosi dan mengalami konflik peran serta ambiguitas mengenai pekerjaannya (Belogolovsky & Somech, 2010).

Kusumajati (2014) menjelaskan bahwa OCB dapat meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan kemampuan organisasi, meningkatkan stabilitas kinerja organisasi dan meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

OCB adalah perilaku sukarela yang cenderung melihat individu sebagai anggota organisasi dibandingkan sebagai seorang individu. Sebagai anggota organisasi, individu diharapkan memiliki kemampuan dalam menjaga dan meningkatkan interaksi dengan lingkungan sosial tanpa mengharap imbalan tertentu. Menurut Vannecia (Lubis, 2015) OCB dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah kepribadian, suasana hati (*mood*), persepsi terhadap dukungan organisasi, kualitas interaksi antara atasan dan bawahan, dan iklim organisasi.

Menurut Elanain (2007), kepribadian mempengaruhi terhadap perilaku dalam sebuah organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa keterbukaan terhadap pengalaman, kesadaran, dan stabilitas emosional merupakan ciri-ciri kepribadian yang dapat memprediksi OCB. Menurut Purba dan Seniati (2004) kepribadian memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap OCB.

Dukungan organisasi mempengaruhi persepsi terhadap karakteristik organisasi yang selanjutnya memicu tumbuhnya OCB. Menurut Malik dkk (2016) bahwa kebaikan organisasi berhubungan positif dan signifikan terhadap OCB.

Persepsi kualitas interaksi atasan dan bawahan berpengaruh terhadap OCB. Menurut Novliadi (2006), bahwa bantuan atasan yang diberikan terhadap karyawan dalam memecahkan masalah dapat mempengaruhi OCB. Wayne, Shore,

dan Leden (1997), menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki kualitas interaksi yang tinggi dengan atasan mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih sulit dari pekerjaan yang biasa dilakukan, sedangkan karyawan yang memiliki kualitas interaksi yang rendah dengan atasan cenderung menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya saja.

Tohardi (dalam Indrajaya & Adnyani, 2013) menambahkan bahwa kualitas lingkungan kerja dan kepastian terhadap status kerja mempengaruhi OCB. Perbedaan status kerja menyebabkan perasaan iri, keridaknyamanan, kecemasan dan dapat mempengaruhi tingkat OCB.

Gibson (Satria, 2005) menyatakan bahwa iklim organisasi dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaannya. Sejalan dengan penelitian Zehir (2014) menyatakan bahwa adanya hubungan positif antara kepemimpinan karismatik, iklim organisasi dan OCB. Iklim organisasi dapat didefinisikan sebagai persepsi terhadap kebijakan, praktik, dan prosedur yang ada di organisasi (Schneider, Ehrhart & Macey, 2013). Sama seperti kepribadian individu, iklim adalah kepribadian organisasi seperti yang terlihat oleh anggotanya. Semua komponen organisasi, struktur, sistem, budaya, perilaku pemimpin, kebutuhan psikologis karyawan, sosial budaya dan nilai, berinteraksi satu sama lain dan menciptakan iklim organisasi (Schneider, Ehrhart & Macey, 2013).

Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi. Hasil penelitian (Wahyuli, 2007) menunjukkan adanya hubungan yang sangat signifikan antara iklim organisasi dengan OCB.

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah adapengaruh iklim organisasi terhadap OCB pada karyawan kontrak? Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap OCB pada karyawan kontrak.

### ***Organizational Citizenship Behaviour (OCB)***

Organ (dalam Shanker, 2016) menjelaskan bahwa OCB merupakan suatu perilaku kerja yang melebihi kebutuhan dasar dari seorang pekerja dan bersifat inovatif dan spontan untuk mencapai tujuan organisasi dan dilakukan secara sukarela. Contohnya meliputi bantuan pada teman kerja untuk meringankan beban kerja mereka, tidak banyak istirahat, melaksanakan tugas yang tidak diminta, dan membantu orang lain untuk menyelesaikan masalah. OCB juga sering diartikan sebagai perilaku yang melebihi kewajiban formal terhadap organisasi yang tidak berkaitan dengan tugas pokoknya. OCB adalah perilaku sosial dari individu untuk bekerja melebihi harapan dan ketetapan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Lima dimensi OCB menurut Organ (dalam Kegans, McCamey & Hammond, 2012; Shanker, 2016) adalah bentuk perilaku yang meliputi: 1) *Altruism* yaitu bentuk perilaku menolong dan membantu permasalahan yang dihadapi oleh rekan kerjanya. 2) *Conscientiousness* yaitu perilaku karyawan yang melampaui persyaratan minimum yang telah ditetapkan oleh organisasi, seperti absensi, taat

peraturan. 3) *Sportsmanship* adalah kesediaan karyawan untuk mentolerir ketidaksesuaian situasi dalam bekerja dan menghindari keluhan. 4) *Courtesy* yaitu perilaku sukarela dari individu yang bertujuan untuk mencegah masalah dalam hubungan kerja dan orang lain. 5) *Civic Virtue* yaitu perilaku individu yang menunjukkan keikutsertaan, terlibat dan bertanggung jawab terhadap keadaan dan kehidupan perusahaan.

Rioux dan Penner (dalam Permarupan, Saufi, Kasim & Balakrishnan, 2013) menjelaskan bahwa ada motif yang mendasari individu untuk terlibat dalam perilaku OCB, yaitu 1) adanya nilai prososial yang dianut, seperti keinginan untuk membantu orang lain dan membangun hubungan positif dengan rekan kerja, 2) adanya perhatian terhadap organisasi dimana adanya keinginan melakukan sesuatu untuk perusahaan dengan baik dan menunjukkan komitmen serta kinerja yang tinggi, dan memberikan kesan kepada manajemen perusahaan untuk mendapatkan imbalan dan tidak terlibat hal buruk pada rekan kerja. Rioux dan Penner (2001) juga menjelaskan bahwa dari motif tersebut dapat memprediksi tinggi dan rendahnya OCB yang dimiliki oleh seseorang.

Padsakoff, MacKenzie, Paine & Bachrach (2000) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour* diantaranya adalah faktor kepemimpinan, karakteristik dari lingkungan kerja, kepribadian, suasana kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral karyawan, motivasi, serta budaya organisasi.

### **Iklm Organisasi**

Iklm organisasi adalah kondisi budaya organisasi dimana anggota organisasi memiliki pengaruh bersama dalam setiap kejadian, kebijakan, praktek, dan prosedur dalam organisasi tersebut (Permarupan, Saufi, Kasim & Balakrishnan, 2013; Schneider, González-Romá, Ostroff & West, 2017). Dari penjelasan tersebut maka dapat diketahui bahwa iklim organisasi adalah konsep sistem yang mencerminkan keseluruhan gaya hidup suatu organisasi, yang apabila hal itu dikelola dan ditingkatkan dengan baik kedalam suatu rencana jangka panjang kemungkinan besar tercapai peningkatan prestasi kerja yang dapat diukur. Iklim organisasi yang sehat adalah sebuah aset organisasi, hal ini dikarenakan iklim organisasi yang positif pada karyawan dapat memotivasi, mendorong dan menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi dalam hal bekerja dan meningkatkan profit bagi organisasi itu sendiri (Permarupan, Saufi, Kasim & Balakrishnan, 2013).

Bahrami, Barati, Ghoroghchian, Montazer-alfaraj, & Ezzatabadi (2016) menjelaskan bahwa beberapa faktor sebagai penyumbang pembentukan iklim organisasi yang sehat diantaranya adalah, 1) karyawan atau anggota organisasi diberi kesempatan melakukan sesuatu yang bermanfaat yang menimbulkan perasaan berharga dan diakui, 2) diberikannya pekerjaan yang menantang yang secara intrinsik dapat memberikan kepuasan bagi anggota organisasi, 3) diberi tanggung jawab dan kesempatan yang lebih leluasa untuk mencapai keberhasilan, dan 4) pendapat para anggota organisasi didengar dan mereka diperlakukan sebagai orang yang bernilai dan bermartabat.

Permarupan, Saufi, Kasim & Balakrishnan (2013) menjelaskan bahwa dimensi iklim organisasi adalah, 1) *Clarity*, adalah kejelasan terhadap apa yang diharapkan organisasi dan anggota organisasi dalam memenuhi tujuan organisasi, 2) *Standarts*, adalah ketetapan kerja yang sudah ditentukan oleh organisasi pada tiap jabatan dan anggotanya, 3) *Responsibility*, berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh tiap individu anggota organisasi, 4) *Flexibility* adalah fleksibilitas anggota organisasi dalam menanggapi dan menjalankan aturan dan prosedur serta gagasan-gagasan baru dalam organisasi, 5) *Reward* yang berkaitan dengan penghargaan dan diakuinya kinerja, pekerjaan dan keanggotaan oleh organisasi yang bersangkutan dan 6) *Team Commitment*, adalah komitmen terhadap tim yang meliputi keyakinan pada tiap anggota dan bekerja sama sesuai dengan struktur yang ada.

Davis dan Newttram (dalam Chaudhary, Rangnekar & Barua, 2014) menjelaskan bahwa iklim organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kualitas pemimpin dan gaya kepemimpinan, komunikasi, dan juga struktur organisasi. Dijelaskan lebih lanjut bahwa kondisi lingkungan kerja dalam pekerjaan seperti ruangan rapat, desain ruangan kerja karyawan, keamanan kantor, serta kondisi lingkungan organisasional yang mencakup sarana dan prasarana penunjang pekerjaan. Davis (2011) juga mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan lingkungan manusia dimana para pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka.

### **Iklim Organisasi dan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)***

Iklim organisasi merupakan konsep sistem yang menggambarkan keseluruhan suatu organisasi, yang apabila hal itu dikelola dan ditingkatkan dengan baik kedalam suatu rencana jangka panjang kemungkinan besar tercapai peningkatan prestasi kerja yang dapat diukur. Iklim organisasi akan menentukan apakah seseorang dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai prosedur atau tidak (Brahmana & Sofyandi, 2007). Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diartikan sebagai persepsi terhadap lingkungan organisasi baik secara individu maupun kelompok diterima oleh anggota organisasi. Dengan demikian maka iklim organisasi positif dapat mempengaruhi performa dan loyalitas anggota organisasi. Tentu sangat diharapkan sumber daya manusia yang baik untuk menjaga kelangsungan perkembangan dan hidup sebuah organisasi atau perusahaan.

Seorang anggota organisasi dalam melakukan segala sesuatu diluar deskripsi kerjanya, tidak tergerak oleh sesuatu hal yang menguntungkan bagi dirinya namun dikarenakan perilaku inisiatif individual memiliki perasaan yang puas jika dapat membantu dan mengerjakan sesuatu yang lebih yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi maka kondisi tersebut bisa disebut dengan OCB (Mahendra dan Surya, 2017). OCB yang ada dalam diri karyawan berdampak positif bagi perusahaan selain disebabkan oleh komitmen karyawan terhadap perusahaan, juga disebabkan oleh kepuasan kerja. Karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin diluar tugasnya (Luthans, 2006). OCB dalam diri karyawan penting

menjadi perhatian bagi perusahaan karena dapat meningkatkan kinerja dan fungsi dari organisasi.

OCB dipengaruhi oleh beberapa faktor Vannecia dalam Lubis (2015) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi OCB adalah budaya organisasi, iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati (mood), persepsi terhadap dukungan organisasional, dan kualitas interaksi. Selanjutnya OCB dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, diantaranya menurut Robbin (2007) karena adanya komitmen organisasi yang tinggi.

Dengan iklim organisasi yang positif dirasa dapat memperbaiki OCB pada karyawan, maka dengan OCB yang baik maka karyawan akan terlibat pada kegiatan organisasi dan lebih cenderung kooperatif dan bekerja menyelesaikan tugas dengan baik. Karyawan dengan OCB yang tinggi juga dinilai cenderung lebih mampu berinovatif, memberikan pelayanan terbaik serta dapat menciptakan suasana yang menyenangkan dalam organisasi (Gholami, Keykale, Tir, Ramandi, Karimi & Rajaei, 2015). Sebaliknya, iklim organisasi yang kurang kondusif pada perusahaan dapat menimbulkan hubungan antara rekan kerja pada organisasi yang tidak bersahabat, tugas yang tidak terstruktur dengan rapi, pemantauan yang tidak efektif, lingkungan kerja yang buruk, serta menjadikan kinerja dan produktivitas karyawan yang juga buruk.

### **Hipotesa**

Ada pengaruh iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan. Semakin kondusif iklim organisasi, maka perilaku OCB karyawan akan semakin kondusif.

## **METODE PENELITIAN**

### **Rancangan Penelitian**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif korelasional, menurut Sugiyono (2014) kuantitatif korelasi adalah suatu penelitian yang bersifat sebab akibat atau adanya variabel mempengaruhi dan variabel yang dipengaruhi. Dalam penelitian ini akan menganalisa hubungan antara iklim organisasi terhadap *organizational citizen behaviour* pada karyawan kontrak.

### **Subjek Penelitian**

Subjek penelitian adalah sebanyak 80 karyawan kontrak PT. Kusuma Satria Agrobio Tani Perkasa. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, teknik ini digunakan untuk menentukan jumlah sampel sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan (Sugiono, 2014). Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah sebanyak 100 karyawan kontrak dengan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berpedoman pada table *Isaac* dan *Michael* (dalam Sugiono, 2014) dengan taraf kesalahan 5% dari jumlah populasi, maka jumlah subjek menjadi 80 karyawan kontrak sebagai responden.



## Variabel dan Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini, terdapat dua variabel yaitu variabel *independent* (X) Iklim Organisasi, dan variabel *dependent* (Y) *Organizational Citizenship Behavior*.

Iklim Organisasi adalah sebuah konsep yang menentukan kehidupan sebuah organisasi yang diukur menggunakan skala yang mengadopsi milik Permarupan (2013) yang digunakan dalam jurnal *Procedia – Social and Behavioral Sciences* dengan judul “*The Impact of Organizational Climate on Employee’s Work Passion and Organizational Commitment*”, dengan jumlah *item* sebanyak 15 *item*. Contoh *item*nya adalah “Saya percaya bahwa setiap orang yang bekerja memiliki tujuan bersama”. Pengukuran menggunakan skala *likert* yang terdiri dari empat pilihan jawaban dengan sistem penilaian yang menunjukkan nilai 4 pada pilihan Sangat Setuju (SS), nilai 3 pada pilihan Setuju (S), nilai 2 pada pilihan Tidak Setuju (TS), nilai 1 pada pilihan Sangat Tidak Setuju (STS). Berdasarkan hasil *try out* yang telah dilakukan indeks validitas skala menjadi 0,081- 0,717. Pada skala tersebut terdapat 3 *item* yang gugur dan tersisa 12 *item* yang valid, dengan reliabilitas dari *Cronbach Alpha* sebesar 0,807.

OCB adalah kontribusi anggota organisasi dalam melebihi tuntutan peran sebagai karyawan yang diukur menggunakan skala yang mengadopsi milik Unal (2013) yang digunakan dalam jurnal *WEI Internasional Academic Conference Proceedings* dengan judul “*Relationship Between The Dimensions Of Organizational Citizenship Behavior and The Facets Of Job Satisfaction (An Empirical Study in A Group Of Companies in Turkey)*”, dengan jumlah *item* sebanyak 13 *item*. Contoh *item*nya adalah “Saya membantu orang lain yang memiliki beban kerja berlebihan”. Pengukuran menggunakan skala *likert* yang terdiri dari empat pilihan jawaban dengan sistem penilaian yang menunjukkan nilai 4 pada pilihan Sangat Setuju (SS), nilai 3 pada pilihan Setuju (S), nilai 2 pada pilihan Tidak Setuju (TS), nilai 1 pada pilihan Sangat Tidak Setuju (STS). Berdasarkan hasil *try out* yang telah dilakukan indeks validitas skala menjadi - 0,831-0,863. Pada skala tersebut terdapat 2 *item* yang gugur dan tersisa 11 *item* yang valid, dengan reliabilitas dari *Cronbach Alpha* sebesar 0,875.

## Prosedur & Analisis Data Penelitian

Prosedur penelitian ini terdiri dari tiga tahapan yaitu tahapan persiapan, tahapan penelitian, dan tahapan analisa data. Pada tahapan persiapan, alat ukur harus disesuaikan dengan karakteristik dari kedua teori yang berkaitan dengan variabel. Untuk variabel iklim organisasi menggunakan milik Permarupan (2013) dan variabel *Organizational Citizenship Behavior* menggunakan milik Unal (2013).

Pada tahap penelitian, diadakan uji coba skala melalui *tryout* terlebih dulu melalui kepada responden yang sesuai dengan kriteria penelitian, yaitu berstatus sebagai karyawan kontrak. Maksud dari *tryout* adalah untuk mengetahui validitas dan reliabilitas *item*. Jumlah subjek yang digunakan ketika *tryout* berjumlah 40 responden yang dilakukan pada awal bulan Januari 2018. Selanjutnya adalah menganalisis *item-item* untuk memilih *item* yang valid dan reliabel sehingga menjadi skala yang kemudian melakukan penelitian di PT. Kusuma Satria

Agrobio Tani Perkasa. Pada penyebaran skala dimulai akhir Januari 2018 sampai dengan awal Februari 2018, dengan jumlah sampel yang terkumpul sebanyak 80 responden.

Pada tahap akhir, adalah analisa data. Setelah semua data terkumpul, selanjutnya dilakukan analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana. Fungsi analisis regresi sederhana adalah untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* (X) terhadap variabel *dependent* (Y).

## HASIL PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada karyawan kotrak PT. Kusuma Satria Agrobio Tani Perkasa sebanyak 80 subjek. Hasil penelitian pada subjek dengan iklim organisasi dan OCB dalam tabel berikut :

### 1. Tabel Deskripsi Subjek Penelitian

Kategori	Frekuensi	Persentase
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	39	48,8 %
Perempuan	41	51,3 %
Total	80	100 %

Berdasarkan 1. Tabel, terdapat 80 subjek penelitian. Dilihat dari jenis kelamin, subjek laki-laki lebih sedikit dengan jumlah persentase 48,8% dan sedangkan untuk subjek perempuan dengan jumlah persentase 51,3%.

### 2. Tabel Normalitas

Variabel	Taraf Signifikan	Keterangan
Iklim Organisasi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	0,694	Normal

Berdasarkan 2. Tabel uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* (*Unstandardized Residual*) menunjukkan bahwa taraf signifikan dari kedua variabel sebesar 0,694. Berdasarkan data perolehan uji normalitas dengan taraf signifikan (*Asymp. Sig 2-tailed*) uji *Kolmogorov Smirnov* (*Unstandardized Residual*) lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan normal. Sehingga dapat disimpulkan dari kedua variabel dapat dikatakan terdistribusi normal.

### 3. Tabel Mean, Standar Deviasi & Korelasi

Variabel	Mean	S.D	X	Y
<b>Iklim Organisasi</b>	2,41	0,74	1	0,899
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	2,36	0,73	0,899	1

Berdasarkan 3. Tabel Nilai rata-rata iklim organisasi sebesar 2,41 dengan standar deviasi (S.D) 0,74. Pada nilai rata-rata *organizational citizenship behavior* sebesar 2,36 dengan standar deviasi (S.D) 0,73. Korelasi anantara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior* sebesar 0,899.

#### 4. Tabel Kategorisasi

Variabel	Kategori	Interval	Frekuensi	Presentase
<b>Iklim Organisasi</b>	Tinggi	T-Score >50	32	40%
	Rendah	T-Score ≤ 50	48	60%
<b>Organizational Citizenship Behavior</b>	Tinggi	T-Score > 50	32	40%
	Rendah	T-Score ≤ 50	48	60%

Berdasarkan 4. Tabel Kategorisasi dilihat berdasarkan nilai T-Score. Penilaian subjek penelitian terhadap iklim organisasi. Penilaian subjek terhadap iklim organisasi yang tinggi sebesar 40% (32 subjek), sedangkan sisanya yaitu rendah sebesar 60% (48 subjek). Pada penilaian subjek pada OCB yang tinggi sebesar 40% (32 subjek), sedangkan sisanya yaitu rendah sebesar 60% (32 subjek).

#### 5. Tabel Uji Regresi Linear Sederhana

Variabel	Koefisien Regresi (B)	Koefisien Determinan (r <sup>2</sup> )	Signifikansi	Keterangan
Iklim Organisasi*	0,899	0,808	0,000	Berpengaruh Positif

Catatan : Y: *Organizational Citizensip Behavior*

Berdasarkan 5. Tabel. Hasil analisis uji regresi linear sederhana diketahui bahwa koefisien regresi (B) sebesar 0,899 yang artinya setiap penambahan 1 nilai variable iklim organisasi maka nilai OCB bertambah sebesar 0,899. Koefisien determinan (r<sup>2</sup>) dalam analisis regresi sebesar 0,808 yang artinya ada pengaruh antara iklim organisasi terhadap OCB sebesar 80,8 % sedang kansisinya (19,2%) dipengaruhi oleh variabel lain. Signifikansi 0,000 menunjukan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB, hal ini ditunjukan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf kesukaran yang digunakan yaitu 0,05 atau (0,00 < 0,05). Sehingga dapat disimpulkan dari hasil uji regresi linear sederhana yaitu berpengaruh yang signifikan, semakin tinggi iklim organisasi maka semakin tinggi pula OCB.

### DISKUSI

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, diperoleh data signifikasi menunjukan angka sebesar 0,000 (<0,05) sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima, yaitu adanya hubungan positif antara iklim organisasi dengan OCB pada karyawan kontrak. Hal ini berarti bahwa semakin positif iklim organisasi yang dimiliki organisasi maka semakin positif pula perilaku *citizenship* pada karyawan kontrak. Sebaliknya semakin negatif iklim organisasi yang ada pada organisasi

maka akan semakin negatif pula perilaku *citizenship* pada karyawan kontrak terhadap organisasi. Hal ini juga dapat dilihat dari hasil koefisien determinan menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi memberikan pengaruh positif terhadap OCB sebesar 80,8 % dan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang dapat mempengaruhi OCB.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Lubis (2015) yang menunjukkan bahwa pengaruh iklim organisasi terhadap OCB sebesar 46%. Penelitian lain oleh Astria (2015) yang menunjukkan bahwa pengaruh iklim organisasi terhadap OCB sebesar 49,5%. Pada penelitian milik Ukkas (2017) membuktikan bahwa pengaruh iklim organisasi terhadap OCB sebesar 61,2%. Hal ini membuktikan bahwa iklim organisasi dapat mempengaruhi perilaku OCB pada anggota sebuah organisasi. Dengan demikian sekaligus membuktikan bahwa iklim organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi OCB anggota organisasi, seperti pada penelitian milik Paramita (2008) yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap OCB.

Penelitian milik Shintawati (2014) menambahkan bahwa terdapat pengaruh langsung antar iklim organisasi terhadap OCB pada karyawan. Susanty (2013) juga membahas tentang manfaat dari iklim organisasi bahwa iklim organisasi sangat berperan penting dalam sebuah organisasi karena dapat mengungkapkan kepentingan dan ketidakpuasan sumber daya manusia. Penelitian milik Karundeng (2013) membahas mengenai iklim organisasi terhadap kinerja karyawan, bahwasanya iklim organisasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya meningkat atau menurunnya kinerja karyawan tergantung dari iklim organisasi yang ada di sebuah organisasi tersebut.

Pengaruh iklim organisasi terhadap OCB sebesar 80,8% pada penelitian ini, merupakan persentase yang sangat tinggi jika dibandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Beberapa faktor lainnya seperti kepribadian, suasana hati (*mood*), persepsi terhadap dukungan organisasi, dan kualitas interaksi (Vannecia dalam Lubis, 2015), serta faktor yang lain yang masih belum teridentifikasi dapat menjadi pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.

## **SIMPULAN & IMPLIKASI**

Berdasarkan dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: (1) Membuktikan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) di PT. Kusuma Satria Agrobio Tani Perkasa Batu, (2) Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini sebesar 80,8 %, dapat dilihat pada koefisien determinan sebesar 0,808. Hal ini berarti terdapat 19,2 % faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) di luar iklim organisasi, (3) Maka semakin tinggi iklim organisasi maka akan semakin positif pula *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan kontrak, dan begitu juga sebaliknya.

Implikasi penelitian ini meliputi: (1) Perusahaan perlu menciptakan iklim organisasi yang kondusif, mengingat hasil penelitian menunjukkan iklim organisasi yang kondusif akan meningkatkan perilaku *citizenship* pada karyawan, (2)

Perilaku *citizenship* pada karyawan kontrak memiliki poin penting untuk meningkatkan kinerja organisasi. Untuk itu karyawan perlu mengupayakan perilaku *citizenship* dan apabila memungkinkan perlu untuk di tingkatkan lagi, (3) Evaluasi terhadap karyawan mengenai perilaku bekerja yang nantinya berdampak pada perilaku OCB.

Saran yang dapat peneliti untuk penelitian selanjutnya yaitu lebih memperluas populasi, dan melengkapi metode yang digunakan dalam penelitian dengan metode wawancara untuk mengurangi subjektivitas yang dapat mengakibatkan hasil penelitian rentan terhadap biasnya jawaban responden.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, G., Djalali, M. A. & Sofiah, D. (2012). Organizational Citizenship Behavior dan Kepuasan Kerja pada Pegawai. *Penelitian Psikologi*, 03, (01), 341 – 354
- Astria, Tika Fanis. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Bank X Cabang Utama Padang. *Diploma Thesis, Upt. Perpustakaan Unand*.
- Bahrami, M. A., Barati, O., Ghoroghchian, M. S., Montazer-alfaraj, R., & Ezzatabadi, M. R. (2016). Role of Organizational Climate in Organizational Commitment: The Case of Teaching Hospitals. *Osong public health and research perspectives*, 7(2), 96-100.
- Belogolovsky, E., & Somech, A. (2010). Teachers' organizational citizenship behaviour: Examining the boundary between in-role behaviour and extra-role behaviour from the perspective of teachers, principals and parents. *Teaching and Teacher Education*, 26, 914-923.
- Bogler, R. & Somech, A. (2005). "Organizational Citizenship Behavior in School. How Does it Relate to Participation in Decision Making?" *Journal of Educational Administration*. Vol 43 No. 5, 2005 pp 420-438
- Brahmana, S.S. dan Sofyandi, H. (2007). Transformational Leadership dan Organization Citizenship Behavior di Utama. Laporan Penelitian. Tidak diterbitkan.
- Bolino, M.C., Turnley, W.H., dan Bloodgood, J.M. (2002). —Citizenship Behavior and the Creation of Social Capital in Organization. *Academy of Management Journal*, Vol. 7, No. 4, 2002 pp. 502 – 522
- Booth, A. L., Francesconi, M., & Franck, J. 2002. Temporary jobs: Stepping stones or dead Ends?. *Economic Journal*, 112 (480), 189-213
- Chaudhary, R., Rangnekar, S., & Barua, M. K. (2014). Organizational climate, climate strength and work engagement. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 133, 291-303.

- Chien, M. H. (2009). A study to improve organizational citizenship behaviors. *Retrieved September, 1*(2011), 1364-1367.
- Darmawati, A., Hidayati, L. N., & Herlina, D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Economia*, 9(1), 10-17.
- Elanain, H. A. (2007). Relationship between personality and organizational citizenship behavior: Does personality influence employee citizenship? *International Review of Business Research Papers*, 3(4), 31-43.
- Gholami, S., Keykale, M., Tir, M., Ramandi, F., Karimi, M., & Rajaei, R. (2015). Investigating the relationship between organizational climate and organizational citizenship behavior among staff hospital. *European Journal of Biology and Medical Science Research*, 3(3), 54-63.
- Indrajaya, I Gusti Agung Aries dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi. Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Hitakara Denpasar. *Jurnal. Bali: Fakultas Ekonomi Universitas Udayana*
- Kusumajati, D. A. (2014). Organizational citizenship behavior (OCB) karyawan pada perusahaan. *Humaniora*, 5(1), 62-70.
- Lubis, M. S. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai dalam Rangka Peningkatan Kinerja. e – Jurnal Apresiasi Ekonomi. 3, (2), 75 – 84.
- Luthans, F., (2006). *Organizational Behavior*, 7th Ed. Singapore : McGraw-Hill, International Edition.
- Mahendra, I. M. D. & Surya, I. B. K. (2017). Pengaruh iklim organisasi, motivasi kerja dan keadilan organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB). *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6, (9) 4569-4688.
- Malik, Sania Zahra., & Ramsha Naeem. (2016). Organizational Virtuousness, Perceived Organizational Support and Organizational Citizenship Behavior: A Mediation Framework. *Journal of Behavioural Sciences*, Vol. 26, No. 1, 2016
- Novliadi, F. (2006). Organizational citizenship behavior karyawan ditinjau dari persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan dan persepsi terhadap dukungan organisasional. *Psikologia*, 2(1), 39-46.
- Paramita, R. (2008). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Ocb Pegawai Kontrak (Studi pada Pegawai Kontrak di Universitas Diponegoro

Semarang). Thesis: Program Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang

- Permarupan, P. Y., Saufi, R. A., Kasim, R. S. R., & Balakrishnan, B. K. (2013). The Impact of Organizational Climate on Employee's Work Passion and Organizational Commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 107, 88-95.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of management*, 26(3), 513-563.
- Prihatsanti, U. & Dewi, K. S. (2010). Hubungan antara iklim organisasi dan organizational citizenship behavior (ocb) pada guru sd negeri di kecamatan mojolaban sukoharjo. *Jurnal Psikologi Undip* 7(1):11-17.
- Purba, Debora Eflina & Seniati, A.N.L. (2004). Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Sosial Humaniora*, Vol. 8 No. 3 : 105-111. Depok : Makara
- Rioux, S.M. dan Penner, L.A. (2001). The Causes of Organizational Citizenship Behavior : A Motivational Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86, (6) : 1306-1314
- Robbins, S. P. (2007). *Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins, S.P & Judge T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Satria, Yudhi.(2005). Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Surakarta. *Benefit*, Vol. 9, No. 2, Desember 2005
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual review of psychology*, 64, 361-388.
- Schneider, B., González-Romá, V., Ostroff, C., & West, M. A. (2017). Organizational Climate and Culture: Reflections on the History of the Constructs in JAP.
- Shanker, Meera. (2016). Organizational Citizenship Behavior: Leveraging effects on Transformational Leaders' Emotional Intelligence. *Aweshakar Research Journal. Vol.XIII, Issue 1*.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

- Susanty, E. (2013). *Iklim Organisasi : Manfaatnya Bagi Organisasi. Semnas Fekon: Optimisme Ekonomi Indonesia 2013, Antara Peluang dan Tantangan*
- Susilo, W. (2002). *Audit sdm : panduan auditor dan praktisi manajemen sumberdaya manusia serta pimpinan organisasi / perusahaan*. PT. Vorqistatama Binamega.
- Tanaka, K. I. (2013). Organizational Citizenship Behavior in Contemporary Workplaces in Japan. *Japan Labor Review*, 10(3), 5-18.
- Tziner A. & Sharoni G. (2014). Organizational Citizenship Behavior, Organizational Justice, Job Stress, and Work Family Conflict: Examination of their Interrelationships with Respondents from a non-Western Culture. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 30, 35-42.
- Ukkas, Imran & Latif, Dirham. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb). Vol. 06 No. 01 Februari 2017. ISSN 2089-2152
- Ünal, Ö. F. (2013). Relationship between the dimensions of organizational citizenship behavior and the facets of job satisfaction (an empirical study in a group of companies in Turkey). In *The Journal of WEI International Academic Conference Proceedings*. Retrieved from West East Institute Journal Database.
- Vivid dan Rorlen. (2007). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kedewasaan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Graha Tungki Arsitektika Jakarta. *Business & Manajement Journal Bunda Mulia*, 3(1):5159.
- Wahyuli, S. (2007). Hubungan antara iklim organisasi dengan organizational citizenship behavior (ocb) karyawan. *Doctoral dissertation*, University of Muhammadiyah Malang).
- Wasposito, A. A. W. S., & Minadaniati, L. (2012). Pengaruh kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap organizational citizenship behavior (ocb) karyawan pada pt. trubus swadaya depok. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 3(1): 115-125.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader member exchange: A social exchange perspective. *Academic of Manajement Journal*, 40(1), 82-111
- Wirawan, (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zehir, Cemal., Müceldili Gebze., Erkut Altındag˘., Yasin S, Ehitog˘lu., & Songül Zehir. (2014). Charismatic Leadership And Organizational Citizenship Behavior: *The Mediating Role Of Ethical Climate*. *Social Behavior And Personality*, 2014, 42(8), 1365-1376



## LAMPIRAN



# **LAMPIRAN 1**

## **UJI VALIDITAS & RELIABILITAS**



## UJI VALIDITAS & RELIABILITAS

### Uji validitas & Reliabilitas Variabel Iklim Organisasi

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.807	15

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
IO_1	27.45	23.536	.510	.790
IO_2	27.43	23.379	.552	.788
IO_3	27.55	21.946	.675	.776
IO_4	27.70	23.703	.445	.794
IO_5	26.13	23.497	.367	.800
IO_6	27.20	23.138	.504	.790
IO_7	26.48	25.846	.081	.816
IO_8	27.20	22.831	.484	.791
IO_9	27.03	24.692	.098	.833
IO_10	27.03	23.974	.426	.796
IO_11	27.38	22.804	.584	.784
IO_12	27.15	24.079	.271	.808
IO_13	27.23	23.051	.544	.787
IO_14	27.48	23.897	.361	.800
IO_15	27.70	22.574	.717	.778

### Uji validitas & Reliabilitas Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

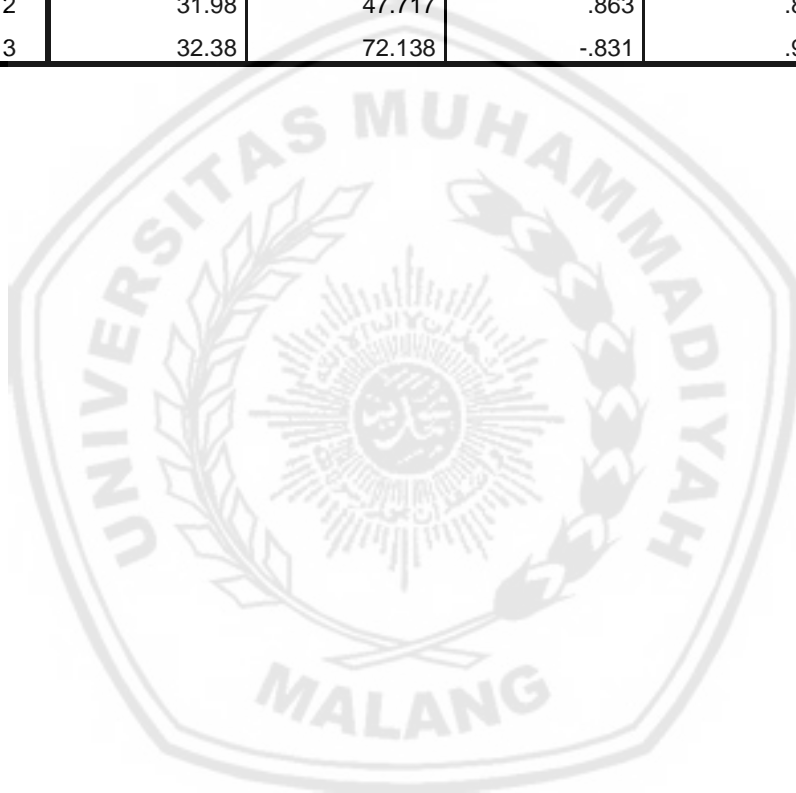
#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	13

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
--	----------------------------	--------------------------------	----------------------------------	----------------------------------

OCB_1	31.93	47.866	.828	.851
OCB_2	31.95	44.869	.859	.845
OCB_3	32.05	51.126	.474	.870
OCB_4	32.08	47.097	.837	.850
OCB_5	32.23	54.692	.275	.878
OCB_6	32.03	49.051	.796	.854
OCB_7	31.73	46.615	.836	.849
OCB_8	31.70	47.600	.653	.859
OCB_9	32.08	47.558	.768	.853
OCB_10	31.75	50.910	.581	.864
OCB_11	31.95	45.126	.817	.848
OCB_12	31.98	47.717	.863	.850
OCB_13	32.38	72.138	-.831	.938



**LAMPIRAN 2**  
**BLUE PRINT SEBELUM DAN SESUDAH**  
**TRY OUT**



### Blue Print Skala Iklim Organisasi Sebelum Try Out

Aspek	Item	
Clarity	1.	Mengetahui apa yang diharapkan organisasi dari saya.
	2.	Saya memahami bagaimana harapan tersebut berhubungan dengan tujuan organisasi.
Standards	3.	Saya merasa bahwa manajemen dapat meningkatkan kinerja.
	4.	Saya dapat mencapai tujuan dengan menetapkan suatu target.
	5.	Organisasi tidak mentoleransi hal yang menurut saya sepele.
Responsibility	6.	Saya merasa memiliki wewenang yang didelegasikan kepada saya.
	7.	Saya merasa bahwa dapat melakukan pekerjaan tanpa melakukan manajemen mikro.
	8.	Akuntabilitas.
Flexibility	9.	Saya merasa bahwa tidak perlu adanya aturan atau prosedur dalam organisasi.
	10.	Saya merasa bahwa ide-ide barusaya mudah diterima.
Rewards	11.	Saya merasa diakui apabila menghasilkan pekerjaan yang baik;
	12.	Saya membutuhkan pengakuan terhadap jabatan karena dapat mempengaruhi kinerja
Team Commitment	13.	Saya merasa bangga dan mengekspresikan kebanggaan sebagai anggota organisasi;
	14.	Saya percaya bahwa setiap orang yang bekerja memiliki tujuan bersama;
	15.	Bekerja sama secara positif dan kooperatif di seluruh struktur organisasi.

### Blue Print Skala Iklim Organisasi Setelah Try Out

Aspek	Item	
Clarity	1.	Mengetahui apa yang diharapkan organisasi dari saya.
	2.	Saya memahami bagaimana harapan tersebut berhubungan dengan tujuan organisasi.
Standards	3.	Saya merasa bahwa manajemen dapat meningkatkan kinerja.
	4.	Saya dapat mencapai tujuan dengan menetapkan suatu target.

	5.	Organisasi tidak mentoleransi hal yang menurut saya sepele.
Responsibility	6.	Saya merasa memiliki wewenang yang didelegasikan kepada saya.
	7.	Akuntabilitas.
Flexibility	8.	Saya merasa bahwa tidak perlu adanya aturan atau prosedur dalam organisasi.
	9.	Saya merasa bahwa ide-ide baru saya mudah diterima.
Rewards	10.	Saya merasa diakui apabila menghasilkan pekerjaan yang baik;
Team Commitment	11.	Saya merasa bangga dan mengekspresikan kebanggaan sebagai anggota organisasi;
	12.	Saya percaya bahwa setiap orang yang bekerja memiliki tujuan bersama;
	13.	Bekerja sama secara positif dan kooperatif di seluruh struktur organisasi.

#### **Blue Print Skala *Organizational Citizenship Behavior* Sebelum Try Out**

<b>Aspek</b>	<b>Item</b>	
Altruism	1.	Saya membantu orang lain yang memiliki beban kerja berlebihan.
	2.	Saya selalu siap untuk membantu orang-orang di sekitar.
	3.	Saya membantu mengarahkan orang baru meski tidak diperlukan.
	4.	Saya rela membantu orang lain yang memiliki masalah terkait pekerjaan
Conscientiousness	5.	Saya menghadiri kegiatan yang tidak dibutuhkan, tapi membantu citra perusahaan
	6.	Saya terus mengikuti perubahan dalam organisasi
	7.	Saya membaca dan mengikuti pengumuman organisasi, memo, dan sebagainya.
Sportsmanship	8.	Saya menghabiskan waktu untuk mengeluhkan tentang hal-hal sepele.
	9.	Saya cenderung memulai pekerjaan dari hal kecil untuk mencapai hal yang lebih besar.
	10.	Saya selalu focus pada apa yang salah, bukan memandang dari sisi positifnya
Courtesy	11.	Saya mempertimbangkan dampak dari tindakan saya terhadap rekan kerja
	12.	Saya sadar bagaimana perilaku saya mempengaruhi pekerjaan orang lain
	13.	Saya mengambil keputusan untuk menghindari masalah dengan karyawan lain.

**Blue Print Skala *Organizational Citizenship Behavior* Setelah Try Out**

Aspek	Item	
Altruism	1.	Saya membantu orang lain yang memiliki beban kerja berlebihan.
	2.	Saya selalu siap untuk membantu orang-orang di sekitar.
	3.	Saya membantu mengarahkan orang baru meski tidak diperlukan.
	4.	Saya rela membantu orang lain yang memiliki masalah terkait pekerjaan
Conscientiousness	5.	Saya terus mengikuti perubahan dalam organisasi
	6.	Saya membaca dan mengikuti pengumuman organisasi, memo, dan sebagainya.
Sportsmanship	7.	Saya menghabiskan waktu untuk mengeluhkan tentang hal-hal sepele.
	8.	Saya cenderung memulai pekerjaan dari hal kecil untuk mencapai hal yang lebih besar.
	9.	Saya selalu focus pada apa yang salah, bukan memandang dari sisi positifnya
Courtesy	10.	Saya mempertimbangkan dampak dari tindakan saya terhadap rekan kerja
	11.	Saya sadar bagaimana perilaku saya mempengaruhi pekerjaan orang lain

**\*ket: warna abu-abu dalam kolom menunjukkan item unfavorable**



### **LAMPIRAN 3**

### **SURAT TURUN LAPANG**



## **LAMPIRAN 4**

### **KUESIONER TURUN LAPANG**





**Fakultas Psikologi**  
**Universitas Muhammadiyah Malang**  
**Jl. Raya Tlogomas No.246 Telp (0341) 464318 Malang**



Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir, saya Kiki Mia Fatmawati, mahasiswa Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang akan mengadakan penelitian untuk memenuhi salah satu persyaratan wajib dalam menyelesaikan program sarjana. Oleh karena itu, saya mengharapkan bantuan dari Anda sekalian untuk mengisi skala ini sesuai dengan kondisi yang Anda rasakan.

Pengisian skala ini digunakan untuk tujuan penelitian ilmiah dan tidak digunakan untuk maksud tertentu lainnya. Oleh karena itu, Anda tidak perlu ragu-ragu dalam menjawab semua pernyataan dengan jujur dan sesuai kenyataan yang sebenarnya.

Saya mengucapkan terimakasih atas kesediaan Anda untuk menjadi responden dalam mengisi skala ini.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Hormat saya,

Kiki Mia Fatmawati

### Petunjuk Pengisian Umum

Pernyataan-pernyataan berikut ini berkaitan dengan kemungkinan keadaan dalam pekerjaan. Skala terdiri dari 2 bagian. Pada bagian I terdiri dari 15 item dan bagian ke II terdiri dari 13 item. Anda diminta untuk menjawab pernyataan berikut dengan memberikan tanda **silang (x)** pada pilihan yang menurut anda sesuai dengan kondisi Anda saat ini. Keterangan pilihan antara lain :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Tidak ada jawaban yang benar maupun salah. Berikanlah jawaban pada semua pernyataan. Mohon periksa kembali agar tidak ada pernyataan yang terlewat.

Nama (Inisial) :

Jenis Kelamin :

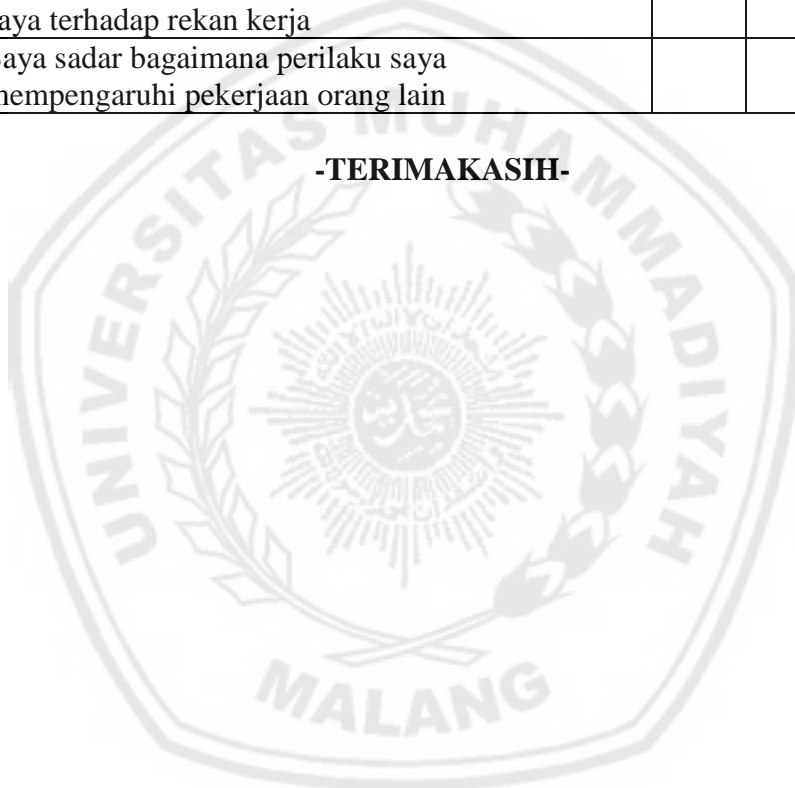
### SELAMAT MENGERJAKAN

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Mengetahui apa yang diharapkan organisasi dari saya.				
2.	Saya memahami bagaimana harapan tersebut berhubungan dengan tujuan organisasi.				
3.	Saya merasa bahwa manajemen dapat meningkatkan kinerja;				
4.	Saya dapat mencapai tujuan dengan menetapkan suatu target.				
5.	Organisasi tidak mentoleransi hal yang menurut saya sepele.				
6.	Saya merasa memiliki wewenang yang didelegasikan kepada saya;				
7.	Akuntabilitas.				
8.	Saya merasa bahwa ide-ide baru saya mudah diterima.				
9.	Saya merasa diakui apabila menghasilkan pekerjaan yang baik;				
10.	Saya merasa bangga dan mengekspresikan kebanggaan sebagai anggota organisasi;				
11.	Saya percaya bahwa setiap orang yang bekerja memiliki tujuan bersama;				
12.	Bekerja sama secara positif dan kooperatif di seluruh struktur organisasi.				

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya membantu orang lain yang memiliki beban kerja berlebihan.				
2.	Saya selalu siap untuk membantu orang-orang di sekitar.				
3.	Saya membantu mengarahkan orang baru meski				

	tidak diperlukan.				
4.	Saya rela membantu orang lain yang memiliki masalah terkait pekerjaan				
5.	Saya terus mengikuti perubahan dalam organisasi				
6.	Saya membaca dan mengikuti pengumuman organisasi, memo, dan sebagainya.				
7.	Saya menghabiskan waktu untuk mengeluhkan tentang hal-hal sepele.				
8.	Saya cenderung memulai pekerjaan dari hal kecil untuk mencapai hal yang lebih besar.				
9.	Saya selalu focus pada apa yang salah, bukan memandang dari sisi positifnya				
10.	Saya mempertimbangkan dampak dari tindakan saya terhadap rekan kerja				
11.	Saya sadar bagaimana perilaku saya mempengaruhi pekerjaan orang lain				

**-TERIMAKASIH-**



## **LAMPIRAN 5**

### **DATA KASAR TURUN LAPANG**



NAMA	JK	IO1	IO2	IO3	IO4	IO5	IO6	IO8	IO10	IO11	IO13	IO14	IO15	IO_TOTAL	IO_RATA2
RES1	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37	3,08
Res2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	42	3,50
RES3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	38	3,17
RES4	1	3	3	4	2	4	4	3	3	4	3	3	4	40	3,33
RES5	1	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	39	3,25
RES6	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	38	3,17
RES7	1	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	39	3,25
RES8	2	3	4	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	40	3,33
RES9	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	35	2,92
RES10	2	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	42	3,50
RES11	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	37	3,08
RES12	1	3	4	3	3	1	3	4	3	2	3	4	3	36	3,00
RES13	2	4	3	3	4	1	3	3	3	2	3	3	4	36	3,00
RES14	1	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	40	3,33
RES15	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	40	3,33
RES16	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	40	3,33
RES17	2	4	4	3	2	2	2	4	3	3	3	4	3	37	3,08
RES18	2	4	4	3	4	2	4	3	3	4	3	3	4	41	3,42
RES19	1	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	4	36	3,00
RES20	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	40	3,33
RES21	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	38	3,17
RES22	1	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	4	39	3,25
RES23	2	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	3	40	3,33
RES24	2	3	3	3	4	2	3	2	3	4	3	4	4	38	3,17

RES25	1	2	2	1	2	3	2	2	3	3	2	2	1	25	2,08
RES26	1	1	3	2	1	3	3	1	1	2	3	2	2	24	2,00
RES27	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	21	1,75
RES28	2	1	1	1	1	3	1	1	2	2	2	1	1	17	1,42
RES29	1	2	2	1	1	4	2	1	1	3	2	2	2	23	1,92
RES30	1	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	28	2,33
RES31	2	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	15	1,25
RES32	2	1	1	1	2	3	2	2	3	2	2	1	1	21	1,75
RES33	2	2	2	2	1	4	2	2	2	2	1	1	1	22	1,83
RES34	1	2	2	1	1	4	2	2	2	1	1	1	1	20	1,67
RES35	1	1	1	2	1	3	1	2	2	2	2	1	1	19	1,58
RES36	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	17	1,42
RES37	1	2	1	2	2	4	2	1	2	1	2	1	1	21	1,75
RES38	1	3	2	2	1	3	2	3	3	2	2	3	2	28	2,33
RES39	1	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	1	1	21	1,75
RES40	1	2	2	2	2	4	3	1	2	1	2	1	1	23	1,92
RES41	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	16	1,33
RES42	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	24	2,00
RES43	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	16	1,33
RES44	2	2	2	1	1	3	2	2	2	1	2	1	1	20	1,67
RES45	2	2	2	2	1	4	3	3	3	1	2	2	2	27	2,25
RES46	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	3	1	2	27	2,25
RES47	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	25	2,08
RES48	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	21	1,75
RES49	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	26	2,17



RES50	1	1	1	1	1	3	1	2	2	1	3	1	1	18	1,50
RES51	1	2	2	3	3	4	2	4	3	3	3	2	2	33	2,75
RES52	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	20	1,67
RES53	2	2	2	1	1	3	1	1	1	1	2	2	1	18	1,50
RES54	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	27	2,25
RES55	1	3	3	1	1	3	3	2	2	2	2	3	2	27	2,25
RES56	1	2	2	1	1	3	3	2	2	2	3	3	2	26	2,17
RES57	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	21	1,75
RES58	1	2	1	1	1	3	2	1	2	2	1	1	1	18	1,50
RES59	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	16	1,33
RES60	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	21	1,75
RES61	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	16	1,33
RES62	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	27	2,25
RES63	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	26	2,17
RES64	2	2	2	3	3	4	2	4	3	3	3	2	2	33	2,75
RES65	2	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	39	3,25
RES66	1	3	4	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	40	3,33
RES67	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	35	2,92
RES68	2	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	42	3,50
RES69	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	37	3,08
RES70	1	3	4	3	3	1	3	4	3	2	3	4	3	36	3,00
RES71	1	2	2	2	2	4	3	1	2	1	2	1	1	23	1,92
RES72	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	16	1,33
RES73	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	24	2,00
RES74	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	16	1,33

RES75	2	2	2	1	1	3	2	2	2	1	2	1	1	20	1,67
RES76	2	2	2	2	1	4	3	3	3	1	2	2	2	27	2,25
RES77	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	3	1	2	27	2,25
RES78	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	21	1,75
RES79	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	16	1,33
RES80	1	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	27	2,25

OCB1	OCB2	OCB3	OCB4	OCB6	OCB7	OCB8	OCB9	OCB10	OCB11	OCB12	OCB_TOTAL	OCB_RATA2
3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	36	3,27
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	42	3,82
3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	35	3,18
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	32	2,91
3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	36	3,27
3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	35	3,18
3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	39	3,55
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	34	3,09
4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	40	3,64
4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	38	3,45
3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	36	3,27
3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3,00
4	3	1	3	4	3	3	3	3	4	3	34	3,09
3	4	3	3	3	3	4	1	3	2	3	32	2,91
3	4	4	2	4	2	3	3	4	3	3	35	3,18
3	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	38	3,45
4	3	1	3	3	4	4	3	3	4	3	35	3,18

3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	39	3,55
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34	3,09
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3,00
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	34	3,09
3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	39	3,55
4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	40	3,64
3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	39	3,55
2	1	3	2	3	2	1	1	3	3	2	23	2,09
2	2	3	3	2	3	2	1	3	3	2	26	2,36
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23	2,09
2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	21	1,91
2	1	4	2	2	3	1	2	2	1	3	23	2,09
2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	25	2,27
2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	19	1,73
2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	1,91
2	2	1	1	2	2	4	2	3	1	2	22	2,00
2	2	1	1	2	2	4	2	3	1	2	22	2,00
1	1	1	1	1	2	2	1	4	1	1	16	1,45
1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	14	1,27
2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	20	1,82
2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	20	1,82
1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	18	1,64
2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	17	1,55
2	2	2	2	3	1	3	1	2	1	3	22	2,00
3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	23	2,09

1	1	1	1	2	2	2	4	4	1	1	20	1,82
1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	19	1,73
2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	25	2,27
2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	27	2,45
2	1	2	2	2	2	3	2	2	1	2	21	1,91
2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	19	1,73
3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	25	2,27
1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	14	1,27
2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	21	1,91
2	2	3	3	2	2	3	2	2	1	1	23	2,09
1	1	3	1	1	1	2	1	2	1	2	16	1,45
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22	2,00
2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	23	2,09
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22	2,00
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	1,00
2	2	2	2	1	1	1	1	3	1	1	17	1,55
1	1	1	1	1	3	3	2	3	1	2	19	1,73
2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	23	2,09
2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	19	1,73
1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	19	1,73
2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	21	1,91
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22	2,00
3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	39	3,55
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	34	3,09
4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	40	3,64

4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	38	3,45
3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	36	3,27
3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3,00
2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	17	1,55
2	2	2	2	3	1	3	1	2	1	3	22	2,00
3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	23	2,09
1	1	1	1	2	2	2	4	4	1	1	20	1,82
1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	19	1,73
2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	25	2,27
2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	27	2,45
2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	23	2,09
2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	19	1,73
1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	19	1,73

\*ket: warna kuning dalam kolom menunjukkan nilai unfavorable dan nilai tersebut telah di ubah dari 1-2-3-4 ke 4-3-2-1)

## **LAMPIRAN 6**

### **ANALISIS DATA**



## Deskripsi Subjek Penelitian

JK

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	39	48.8	48.8	48.8
Valid Perempuan	41	51.3	51.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

## Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	
Mean	.0000000
Std. Deviation	.32561768
Absolute	.079
Most Extreme Differences	
Positive	.065
Negative	-.079
Kolmogorov-Smirnov Z	.710
Asymp. Sig. (2-tailed)	.694

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## Kategorisasi Variabel

KATEGORI\_IO

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TINGGI	32	40.0	40.0	40.0
Valid RENDAH	48	60.0	60.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

### KATEGORI\_OCB

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TINGGI	32	40.0	40.0	40.0
	RENDAH	48	60.0	60.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

### Mean, Standar Deviasi & Korelasi

#### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
OCB_RATA2	2.4149	.74360	80
IO_RATA2	2.3623	.73548	80

#### Correlations

		OCB_RATA2	IO_RATA2
Pearson Correlation	OCB_RATA2	1.000	.899
	IO_RATA2	.899	1.000
Sig. (1-tailed)	OCB_RATA2	.	.000
	IO_RATA2	.000	.
N	OCB_RATA2	80	80
	IO_RATA2	80	80

### Regresi Linear Sederhana

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	IO_RATA2 <sup>b</sup>	.	Enter

#### Model Summary<sup>b</sup>



Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.899 <sup>a</sup>	.808	.806	.32770	.808	328.780	1

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	Change Statistics	
	df2	Sig. F Change
1	78 <sup>a</sup>	.000

a. Predictors: (Constant), IO\_RATA2

b. Dependent Variable: OCB\_RATA2

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35.306	1	35.306	328.780	.000 <sup>b</sup>
	Residual	8.376	78	.107		
	Total	43.683	79			

a. Dependent Variable: OCB\_RATA2

b. Predictors: (Constant), IO\_RATA2

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.268	.124		2.160	.034
	IO_RATA2	.909	.050	.899	18.132	.000

a. Dependent Variable: OCB\_RATA2

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1.4039	3.4490	2.4149	.66852	80
Residual	-.85837	.71816	.00000	.32562	80
Std. Predicted Value	-1.512	1.547	.000	1.000	80
Std. Residual	-2.619	2.192	.000	.994	80

a. Dependent Variable: OCB\_RATA2

